



## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с. Измалково Измалковского муниципального района Липецкой области» разработано в соответствии с Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений, постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 23.05.2022 № 309 «О критериях и порядке установления и выплаты отдельных видов стимулирующих выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 1 с.Измалково Измалковского района Липецкой области. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с

действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объема работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда

учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 Решения Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 31.03.2021 № 3-РР «О внесении изменений в Решение Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого решением Совета депутатов Измалковского района Липецкой области от 26 марта 2021 года № 51-р с учетом изменений и дополнений.

Должностные оклады общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям № 5,6 Решения Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-р с учетом изменений и дополнений.

14. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

15. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом отдела образования администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации в соответствии с группой по оплате труда на основании Решения Измалковского

муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений.

16. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

17. Руководителям и специалистам учреждения устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов за работу в сельской местности.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам**

18. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) в следующих размерах:

-при работе с вредными условиями труда (при подклассе условий труда 3.1) – 4 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

-при работе с вредными условиями труда (при подклассе условий труда 3.2) – 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

-при работе с вредными условиями труда (при подклассе условий труда 3.3) – 14 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

-при работе с вредными условиями труда (при подклассе условий труда 3.4) – 18 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

-при работе с опасными условиями труда (при классе условий труда 4) – 25 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими результатами аттестации рабочих мест сохраняется в размерах, установленных по результатам такой аттестации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата не производится.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-при выполнении работ различной квалификации;

-при совмещении профессий (должностей)- в размере не более 70 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по совмещаемой должности;

-при увеличении объема работы, расширении зон обслуживания- в размере не более 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника;

- при сверхурочной работе;
- при работе в ночное время;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;
- за обучение по основным общеобразовательным программам при наличии соответствующего медицинского заключения.

19. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК).

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

22. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

23. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

24. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
<b>Учитель</b>		
1	За классное руководство: -классы количеством свыше 15 учащихся -классы с количеством учащихся от 11 до 15 человек включительно -классы с количеством учащихся от 5 до 10 человек включительно -классы с количеством учащихся менее 5 человек	6000 руб. 5000 руб. 3000 руб. 1500 руб. <i>(с учетом доплаты за работу в сельской местности)</i>
2	За классное руководство (средства федерального бюджета)	5000 рублей, ежемесячно в классе педагогическим работникам, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах
3	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	50 %
4	За заведование учебными кабинетами: химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ, спортивным залом, учебной мастерской по другим предметам, включая начальные классы	15 % 10 %
5	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30 %
6	За проверку письменных работ: учителям 1-4 классов учителям русского языка и литературы, математики учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	30 % 30 % 15 %
7	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	50 %
8	тьютору -за 1 урок	150 рублей

Выплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений.

26. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Решением Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 21.09.2012 № 5-РР «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации», принятого Советом депутатов Измалковского района Липецкой области от 14 сентября 2012 года № 427-рс с учетом изменений и дополнений);
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда.

27. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

28. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя до 90% должностного оклада;
- руководителям (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей) в размере от 30 до 120 процентов должностного оклада.

29. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются за выполнение следующих показателей:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии;
- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.);
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя;
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);
- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами;
- наличие авторских публикаций;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.

30. Ежемесячная выплата руководителю и заместителям руководителя за выслугу лет, а также работникам, оплата труда которых осуществляется не по тарифным ставкам тарифной сетки по оплате труда, устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет руководителю и заместителям руководителя учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ субъектов РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в соответствующей отрасли или по специальности;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях.

Для работников, оплата труда которых осуществляется не по тарифным ставкам тарифной сетки по оплате труда, учитываются периоды:

- работы в соответствующей отрасли или по специальности;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях.

31. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются следующим категориям работников:

- 1) педагогическим работникам:

- за внеклассную работу по физической культуре;
  - за научно-экспериментальную работу;
  - за размещение актуальной информации на сайте учреждения (не реже 2 раз в неделю);
  - за контроль за программным обеспечением, интерактивным оборудованием, обслуживанием компьютерной техники;
  - за ведение документации общих собраний трудового коллектива;
  - за ведение документации по пожарной безопасности, военному учету и гражданской обороне;
  - за выполнение обязанностей ответственного за безопасность дорожного движения;
  - за сопровождение обучающихся к месту учебы и обратно, к местам проживания;
  - воспитателям в группе продленного дня за организацию воспитательной работы с детьми, не посещающих группу продленного дня во внеурочное время;
  - за результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;
  - за содействие развитию и деятельности детских общественных организаций, объединений;
  - за организацию и музыкальное сопровождение мероприятий, проводимых во внеурочное время;
  - за ведение мониторингов;
  - за организацию и ведение электронной школы;
  - за наставничество над молодыми педагогами в течение 2-х лет;
  - за организацию работы отряда "Юнармия";
  - за интенсивность, высокие результаты труда советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- 2) секретарю учебной части:
- за работу с персональными данными и их обработку;
  - за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц;
  - за работу с документами строгой отчетности.
- 3) библиотекарю, педагогу-библиотекарю:
- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем;
  - за работу с библиотечным фондом;
  - за оформление тематических выставок;
  - за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности;
  - за увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом;
- 4) заведующему хозяйством:
- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения;
  - за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ;

- за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов;
  - за ведение документации, связанной с материальной ответственностью.
- 5) водителю автобуса:
- за интенсивный разъездной характер работ;
  - за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности;
  - за обеспечение своевременной мойки транспортного средства;
  - за подвоз из более чем 2-х сельских поселений;
  - за безаварийную работу в размере 25% должностного оклада.
- б) механику:
- за исправность автотранспортных средств;
  - за контроль правильной эксплуатации автотранспорта, осуществление технического надзора за состоянием автомобилей на линии, оперативное и своевременное выявление причин неисправностей и принятие мер к их устранению;
  - за выпуск водителей на линию, проведение инструктажа водителей;
- 7) шеф-повару, повару:
- за качественную организацию питания;
  - за отсутствие жалоб на качество блюд;
  - за отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов;
  - за качественное ведение документации;
  - за соблюдение правил складского хозяйства;
- 8) старшему оператору, оператору котельной:
- за соблюдение правил пожарной безопасности;
  - за отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля;
  - за отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, своевременное выполнение поручений руководителя учреждения;
32. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
<b>Учитель</b>		
1	<p>За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (<i>не менее 70% обучающихся</i>) по результатам ВПР, ГИА</p> <p>За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования (<i>не менее 70% обучающихся</i>) по результатам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ОГЭ, ЕГЭ (математика база) при отсутствии учащихся, имеющих неудовлетворительную оценку)</li> <li>-ЕГЭ (наличие выпускников, набравших не менее 80 баллов и при отсутствии учащихся на прошедших минимальный порог)</li> </ul>	<b>до 15</b>
2	<p>За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с детьми, проявившими выдающиеся способности;</li> <li>- с детьми-мигрантами;</li> </ul>	<b>до 10</b>

	- с детьми, для которых русский язык не является родным; с обучающимися с ОВЗ, обучающимися инклюзивно (в случае, если не установлена выплата компенсационного характера)	
3	За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов): до 8 проектов свыше 8 проектов	до 10 до 15
4	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	до 20
	регионального уровня	до 15
	муниципального уровня	до 10
5	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера)	
	всероссийский этап	до 20
	региональный этап	до 15
	муниципальный этап	до 10
6	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»	
	всероссийский этап	до 15
	региональный этап	до 10
	муниципальный этап	до 5
7	За проведение открытых уроков, мастер-классов	
	внутришкольного уровня	до 5
	муниципального уровня	до 10
	регионального уровня	до 15
8	За подготовку и проведение промежуточной аттестации обучающихся, получающих образование в форме семейного образования и самообразования	до 15
9	За участие (выступление) в конкурсах, конференциях разных уровней (региональных, всероссийских, международных форумах)	до 10
10	За участие в работе межпредметных комиссий муниципального уровня	до 10
11	За наличие предметных публикаций в прессе	
	регионального уровня	до 5
	всероссийского уровня	до 10
12	За дидактическое обеспечение контрольно-оценочной деятельности	до 10
<b>Педагог-психолог</b>		
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	до 15
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	до 10
3	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	до 10
4	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	до 10
5	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	до 10

6	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	до 20
	регионального уровня	до 15
	муниципального уровня	до 10
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	до 15
8	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	4
	высшая квалификационная категория	10
9	За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов): до 8 проектов свыше 8 проектов	до 10 до 15
<b>Воспитатель в группе продленного дня</b>		
1	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями ( <i>учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми</i> )	до 10
2	За участие в подготовке и проведении открытых мероприятий, создании пособий, сценариев	до 10
3	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	до 20
	регионального уровня	до 15
	муниципального уровня	до 10
4	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	до 10
5	За наличие диагностической и аналитической работы	до 20
6	За участие в конкурсах, конференциях разных уровней (региональных, всероссийских, международных форумах)	до 10
<b>Вожатый</b>		
1	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями ( <i>учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми</i> )	до 10
2	За участие в профессиональных конкурсах	
	всероссийского уровня	до 20
	регионального уровня	до 15
	муниципального уровня	до 10
3	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	до 10
4	За наличие диагностической и аналитической работы	до 20
5	Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников).	до 20
<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>		
1	За работу по внедрению и организации проектов и программ	
	федерального уровня	до 20

	регионального уровня	до 10
	муниципального уровня	до 5
2	За организацию работы школьного актива	до 10
3	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	до 10
4	За организацию работы родительского сообщества ОУ	до 10
5	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	до 10
6	За своевременную подготовку аналитической и отчетной документации	до 10
7	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:	
	Всероссийский уровень	до 15
	региональный уровень	до 10
8	За эффективность сетевого взаимодействия	до 10
9	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	до 10
10	За проведение массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний	до 10
11	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021г №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	до 20
12	За грамоту Министерства образования РФ(Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	до 10

33. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее 50% процентов от ставки заработной платы .

34. Молодым специалистам выплачивается разовое пособие (подъемные) в размере 15 000 рублей в течение первого месяца работы, при условии поступления на работу в учреждение, в соответствии с полученной специальностью, до конца года, в котором окончено учреждение профессионального образования.

35. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25% должностного оклада;
- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю- в размере 40% должностного оклада;

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

36. Выплаты водителям за классность устанавливаются в следующих размерах:

I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;

II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

Ежемесячные выплаты водителю автобуса за безаварийную работу устанавливаются в размере 25 процентов тарифной ставки.

37. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

38. При назначении стимулирующих выплат за высокие результаты труда во внеочередном порядке учитываются достижения педагогических работников за предыдущий период работы в случаях:

- приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы - по окончании длительной болезни;

- оформившим трудовые отношения в течение 6 месяцев по должности, с которой ранее были уволены, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию.

Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты за высокие результаты труда могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

39. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и

показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период (приложение № 3).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 4) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

## **V. Условия и порядок премирования**

40. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

41. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) работникам учреждения оформляется приказом по учреждению.

42. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

43. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

44. Основанием для невыплаты премии является:

- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

45. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

46. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

47. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 40% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

48. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

49. Премирование руководителя, заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением администрации Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 23.05.2022 № 309 «О критериях и порядке установления и выплаты отдельных видов стимулирующих выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений Измалковского муниципального района Липецкой области Российской Федерации».

Премии по итогам работы за первый и третий квартал и полугодие, если порядком формирования фонда оплаты труда учреждения предусмотрена выплата указанных премий, выплачиваются в размере не более трех должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. Премии по итогам работы за год выплачиваются в размере не более одного должностного оклада в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Премирование руководителей учреждений по итогам работы за первый и третий квартал и полугодие осуществляется с учетом их личного вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Премирование руководителей учреждений по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении учреждением количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за

соответствующий отчетный период, представляемого руководителями учреждений в сроки и по формам, установленным правовыми актами администрации района.

При определении размера премии по итогам работы за первый и третий квартал, полугодие и год основанием для невыплаты премии руководителю учреждения являются:

1) нанесение руководителем Учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

2) нарушение требований противопожарной безопасности либо требований об обеспечении санитарно-эпидемиологического благополучия населения, если данный работник исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

3) наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если данный работник исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

При определении размера премии по итогам работы за первый и третий квартал и полугодие основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

1) наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

2) нарушение требований действующего законодательства, за исключением нарушений, предусмотренных подпунктом 3, если данный работник исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

3) наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, допускается не более чем на 70 процентов.

При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

1) невыполнение муниципального задания;

2) несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания Учреждением за соответствующий отчетный период;

3) наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

4) нарушение требований действующего законодательства, за исключением нарушений, предусмотренных подпунктом 3, если данный работник исполнял обязанности руководителя Учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

5) наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 12 настоящего Положения, допускается не более чем на 70 процентов.

Премии выплачиваются руководителям учреждений, их заместителям за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Основанием для выплаты премии руководителям учреждений является распоряжение главы района.

Конкретный размер премии заместителям руководителей учреждений по итогам работы определяется руководителем учреждения на основании критериев, установленным положением о премировании работников учреждения. Премирование заместителей руководителей учреждений осуществляется приказом руководителя учреждения.

Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются руководителю, заместителям руководителя за высокие результаты работы и в связи с профессиональными праздниками.

Сумма указанных премий в совокупности не может превышать более трех должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основанием для выплаты премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда руководителям учреждений является распоряжение главы района о премировании руководителя Учреждения.

Основания выплаты премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителей учреждений устанавливаются положением о премировании работников учреждения.

Премирование заместителей руководителей учреждений за счет экономии средств по фонду оплаты труда осуществляется правовым актом руководителя учреждения.

Конкретный размер премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда руководителям учреждений определяется главой района.

Конкретный размер премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителей учреждений определяется руководителем Учреждения на основании критериев, установленным положением о премировании работников учреждения.

## **VI. Порядок и условия оказания**

### **материальной помощи и социальных выплат работникам**

За счет экономии средств по фонду оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами (50, 55 лет со дня рождения женщинам; 50, 60 лет со дня рождения мужчинам) и в особых случаях (вступление работника в брак, рождение ребенка у работника, несчастье (в связи со смертью родителей, супруга (супруги), детей работника, стихийные бедствия) в следующих размерах:

- 1) в связи с юбилейными датами – 7 тысяч рублей;

- 2) в связи с вступлением работника в брак – 8 тысяч рублей;
- 3) в связи с рождением ребенка у работника – 12 тысяч рублей;
- 4) в связи со смертью родителей, супруга (супруги), детей работника – 10 тысяч рублей;
- 5) в связи с несчастием, вызванным стихийным бедствием – в размере, равном сумме причиненного ущерба, но не более 10 тысяч рублей.

В связи со смертью работника материальная помощь оказывается супругу (супруге) работника, его близким родственникам, иным родственникам, законному представителю работника, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь, указанная в настоящей части, выплачивается на основании письменного заявления лица, имеющего право на ее получение.

Лицо, имеющее право на получение материальной помощи, указанной в настоящей части, вправе обратиться с заявлением об оказании материальной помощи в срок не позднее шести месяцев со дня наступления оснований для ее оказания.

Приложение № 1

(составляется работником)

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

( указывается период работы)

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)	
		Утверждено	Выполнено

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

## Приложение № 2

(составляется рабочей комиссией)

### **СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

\_\_\_\_\_ (указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

***ПРОТОКОЛ***

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

---

(наименование учреждения)  
за период работы с \_\_\_\_\_ 20 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с \_\_\_\_\_ 20 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
(подпись)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_ (подписи) (Ф.И.О.)  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения  
утвержденных показателей результативности работы педагогических  
работников \_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

за период работы с \_\_\_\_\_ 20 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

(подпись)

(Ф.И.О.)